

УДК 331. 108: 65.012.8 (045)

Сліпа О.З., викладач кафедри менеджменту

Львівський державний університет внутрішніх справ

КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: ПОНЯТТЯ, СТРУКТУРА ТА ОСНОВНІ МЕХАНІЗМИ ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У статті, на підставі аналізу різних наукових підходів до визначення поняття “кадрова безпека” та структури кадрової безпеки підприємства, висвітлено основні механізми її забезпечення у сучасних умовах розвитку економіки. Охарактеризовано фактори, які впливають на ефективність роботи персоналу. Запропоновано конкретні заходи щодо зміцнення кадрової безпеки на підприємстві.

Ключові слова: кадрова безпека, підприємство, персонал, управління персоналом, складові елементи кадрової безпеки, система управління кадровою безпекою.

Слепа О.З. Кадровая безопасность предприятия: понятие, структура и основные механизмы ее обеспечения / Львовский государственный университет внутренних дел, Украина, Львов

В статье, на основе анализа различных научных подходов к определению понятия “кадровая безопасность” и структуры кадровой безопасности предприятия, отражены основные механизмы ее обеспечения в современных условиях развития экономики. Охарактеризованы факторы, влияющие на эффективность работы персонала. Предложены конкретные меры по укреплению кадровой безопасности на предприятии.

Ключевые слова: кадровая безопасность, предприятие, персонал, управление персоналом, составные элементы кадровой безопасности, система управления кадровой безопасностью.

Slipa O.Z. Personnel security enterprises: concept, structure and basic mechanisms ensure it / Lviv State University of Internal Affairs of Ukraine, Lviv

The article is based on an analysis of various scientific approaches to the definition of “personnel security” and structure of the company covers the basic mechanisms of provision in the current conditions of the economy. Characterize factors that affect the efficiency of the staff. A concrete measures to enhance the security personnel at the facility.

Key words: personnel safety, business, personnel, personnel management, personnel security components, system management personnel security.

Вступ. Постановка проблеми. Розвиток та успішне функціонування підприємництва в ринковій економіці передбачає забезпечення ефективної системи кадрової безпеки. Така безпека вважається домінуючою щодо інших елементів системи безпеки підприємства, оскільки пов’язана з персоналом, якість якого є першоосновою в будь-якій діяльності. Ефективне забезпечення кадрової безпеки на підприємстві виступає одним із пріоритетів у досягненні стабільності та процвітання не тільки окремого підприємства чи групи підприємств, але й економічної системи держави загалом. У зв’язку з цим розробка та впровадження дієвого механізму кадрової безпеки підприємства є надзвичайно актуальною в сучасних умовах, що й зумовлює вибір теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Кадрова безпека як самостійний об’єкт дослідження розглядається відносно недавно. Окремі проблемні аспекти забезпечення кадрової безпеки були предметом досліджень О. Арєф’євої [1], А. Джобави [2], З. Живко [3; 4], А. Кібанова [6], О. Кіріченка [7], Г. Козаченко [8], О. Литовченка [1], Н. Логінова [9], М. Петрова [10], Ю. Чаплигіної [13], І. Чумаріна [15], А. Шаваєв [16], Н. Швець [17] та ін. Однак, попри досить значну увагу з боку науковців до цієї теми, окремі

проблеми ефективності механізму забезпечення кадрової безпеки на підприємстві потребують ґрунтового наукового осмислення.

Метою статті є науково-теоретичне визначення поняття кадрова безпека, а також аналіз основних механізмів її забезпечення на підприємстві. У зв'язку з цим для досягнення мети дослідження вирішено такі завдання: здійснено аналіз наукових підходів до визначення поняття кадрова безпека; досліджено основні механізми забезпечення кадрової безпеки на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Сучасні умови ведення бізнесу в Україні зумовлюють актуалізацію проблем ефективного кадрового забезпечення діяльності юридичних осіб усіх форм власності. Важливість кадрової складової полягає в тому, що персонал відіграє ключову роль у конкурентоспроможності та ефективній діяльності будь-якої фірми. Найменша помилка, прорахунок, не кажучи вже про свідомий намір, або некомпетентність можуть стати причиною втрат підприємства. За даними статистичних досліджень близько 80 % випадків економічних злочинів здійснюють співробітники компаній [5, с. 23], а ефективна організація роботи щодо забезпечення кадрової безпеки може майже на 60% знизити прямі та передбачити непрямі збитки фірми, пов'язані з людським фактором [15, с. 37].

Зростання ролі кадрової безпеки в сучасних умовах обумовлено, з одного боку, такими соціальними тенденціями, як демократизація суспільства, лібералізація економіки й ринку праці, зміна сутності контролю за персоналом, підвищення ролі управління персоналом в управлінні підприємством. З іншого боку, спостерігаються процеси ускладнення праці, підвищення ролі творчості й інновацій, надання працівникам волі й автономії в прийнятті рішень, що приводить до ослаблення можливості жорсткого контролю за персоналом [13, с.102].

Незважаючи на те, що поняття “кадрова безпека” все частіше використовується в наукових дискусіях, і все більше застосовується на практиці, до цього часу немає єдиного визначення цієї категорії. Так, А. Джобава визначає поняття кадрова безпека як сукупність заходів

спрямованих на запобігання протиправним діям, або сприяння їм із боку персоналу підприємства [2, с. 10]. О. Кіріченко розуміє під кадровою безпекою правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом, вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом [7, с. 28].

На думку А. Кібанова, кадрова безпека – це генеральний напрямок кадрової роботи, тобто сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, які спрямовані на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації [6, с. 214]. Автори О. Ареф'єва, О. Литовченко трактують кадрову безпеку як сукупність управлінських заходів, пов'язаних з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу підприємства з метою забезпечення та підтримки економічної стійкості та результативності господарської діяльності підприємства [1, с. 97]. Н. Логінова дає визначення кадрової безпеки як найбільш важливу складову економічної безпеки підприємства, яка має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал, і ті, які йдуть безпосередньо від нього, що повинно проявлятися в системі управління трудовими ресурсами та в кадровій політиці підприємства [9, с. 376]. М. Петров вважає, що кадрова безпека – це таке положення організації як соціальної спільноти й індивіда в ній, при якому вплив на них з боку природного, економічного й соціального середовища, а також внутрішнього середовища самої людини не здатні заподіяти шкоди [10, с. 68].

Ю. Чаплигіна дає визначення кадрової безпеки як складової безпеки підприємства, що є кількісно-якісною характеристикою стану захищеності інтересів підприємства від внутрішніх та зовнішніх загроз і ризиків, пов'язаних з персоналом та використання його людського, інтелектуального і соціального

капіталу [13, с. 103]. А. Шаваєв розуміє це поняття як стан захищеності суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами, й мінімізації ризиків компанії пов'язаних із її кадровою складовою [16, с. 73]. Науковці Г. Козаченко, І. Чумарін, Н. Швець розглядають кадрову безпеку, як процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози пов'язані з персоналом його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом [8, с. 126; 15, с. 34; 17, с. 26].

Аналіз різних точок зору на поняття кадрова безпека дозволяє її вважати синтетичною категорією економічної теорії, теорії управління персоналом, економіки праці, соціології, та політології. Зміст категорії “кадрова безпека” характеризує стан економічної системи, за якого відбувається ефективно функціонування всіх її складових, забезпечення захищеності і здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам, що пов'язані з персоналом.

Кадрова безпека є комбінацією таких складових як: безпека життєдіяльності (здоров'я, фізична безпека), соціально-мотиваційна безпека (фінансова, кар'єрна, естетична, адміністративно-незалежна), професійна безпека (безпека праці, пенсійно-страхова, безпека володіння сучасними знаннями), антиконфліктна безпека (патріотична, психолого-комунікаційна безпека) технологічна. Зрозуміло, що усі ці складові діють не окремо одна від одної, вони пов'язані між собою різноманітними зв'язками та впливами. Неможна сьогодні уявити працівника, який би не думав про власне здоров'я, фінансове забезпечення своєї сім'ї, кар'єрний ріст, пенсійно-страхову безпеку. Налагодження ефективної взаємодії роботи всіх цих складових є запорукою стабільності фірми. Цю стабільність забезпечує персонал, який впливає на всі аспекти її життєдіяльності, а також невід'ємно пов'язаний із її економічною безпекою.

У ряді досліджень вважається, що персонал організації становить найбільш слабку ланку в загальній системі економічної безпеки підприємства.

Ця теза підтверджується тим, що персонал може бути чинником стабільності економічної безпеки і водночас джерелом негативних впливів на неї. По-перше, помилкові дії окремих співробітників фірми – від кур'єра до керівника найвищої ланки, по-друге, вплив посадових осіб органів державної влади та управління, в тому числі (правоохоронних, податкових та інших контролюючих структур), по-третє, дії різних суб'єктів господарювання, особливо підприємств – конкурентів (економічні, розвідувальні, вплив на окремі ланки діяльності), по-четверте, ланцюжки неефективних рішень персоналу підприємства через недостатню кваліфікацію, недбалість керівників, менеджерів, логістів, аналітиків [14, с. 51]. Для недопущення цього необхідно налагодити ефективну систему управління персоналом. Система управління персоналом – це сукупність взаємозалежних заходів для створення умов нормального функціонування персоналу в організації. Ця система передбачає виконання низки функцій, кожна з яких складається з певних завдань [11, с. 235], реалізація яких спричиняє певні позитивні наслідки (табл.1).

Таблиця 1.

Функції і завдання системи управління персоналом

Функція	Зміст завдань з виконання функцій	Бажаний ефект від реалізації завдання
Визначення потреб у персоналі	- планування якісної потреби у персоналі; - вибір методів розрахунку кількісної потреби у персоналі.	- якісне забезпечення персоналом; - оптимальна методологія розрахунку потреби в персоналі на всіх рівнях функціонування підприємства.
Забезпечення організації кадрами	- вивчення і аналіз інформації про ринок праці; - розроблення і застосування методів забезпечення кадрами; - відбір і ділова оцінка персоналу.	- наявність достовірної інформації про ринок праці; - ефективний кадровий менеджмент; - професійна оцінка роботи персоналу.

Розвиток персоналу	<ul style="list-style-type: none"> - організація і проведення навчання; - створення кадрового резерву і робота з ним. 	<ul style="list-style-type: none"> - організація системи навчання персоналу; - підготовлений та перевірений високопрофесійний кадровий резерв підприємства.
Використання персоналу	<ul style="list-style-type: none"> - вивчення змісту і результатів праці на робочих місцях; - упорядкування робочих місць, забезпечення безпеки праці. 	<ul style="list-style-type: none"> -максимально-швидке виявлення та реагування на ефективність роботи кожного працівника; - створення належних умов праці для персоналу.
Мотивація результатів праці та поведінки персоналу	<ul style="list-style-type: none"> - управління процесом мотивації трудової поведінки; - залучення персоналу до процесу управління в організації; - створення здорового морально-психологічного клімату. 	<ul style="list-style-type: none"> - створення чіткої системи підвищення мотивації роботи персоналу на підприємстві; - зменшення ризиків кадрової безпеки; - формування сприятливого мікроклімату, доброзичливого та шанобливого стилю спілкування “керівник-підлегли”.
Інформаційно-правове управління персоналом	<ul style="list-style-type: none"> - правове регулювання трудових відносин; - облік і статистика персоналу; - розроблення кадрової політики. 	<ul style="list-style-type: none"> - нормативно-правове забезпечення кадрової безпеки підприємства; - достовірна статистична інформація щодо кількості робочого персоналу; - належна кадрова політика підприємства.

Процес планування та управління персоналом має бути спрямований на охорону належного рівня економічної безпеки, охоплювати організацію системи підбору, найму, навчання й мотивації праці необхідних працівників. Також важливим завданням системи управління персоналом є забезпечення механізму кадрової безпеки на підприємстві. Це нелегке завдання, однак вже сьогодні існують думки щодо того, як можна створити дієвий механізм

забезпечення кадрової безпеки. Зокрема З. Живко вважає, що він можливий через взаємодію і функціонування служби безпеки підприємства (окремого її сектору) з відділом кадрів [4]. На думку автора шляхи забезпечення ефективності керування безпекою персоналу полягають у розумінні та дотриманні таких вимог:

1. Поєднувати матеріальні вкладення в персонал з моральними.

2. Служби кадрової безпеки в складі служби безпеки підприємства необхідні на кожному великому підприємстві, а відділи або сектори на середніх фірмах, у малих підприємств достатньо людини, яка відповідає за дану ділянку роботи.

3. Слід повернутися до доброї старої традиції стратегічного кадрового планування як інструменту цілеспрямованої й ефективної підприємства при ринкових відносинах.

4. Погоджувати ринкові умови, розвиток бізнесу та інтереси співробітників підприємства.

5. Здійснювати диференціацію розміру доходів працівників, що виконують різні функції.

6. Створювати безпечні та добрі умови для роботи персоналу.

7. Створювати умови для кар'єрного росту персоналу [3, с. 28-31].

В свою чергу Л. Томаневич вважає, що для забезпечення механізму кадрової безпеки і водночас її зміцнення потрібно наблизити рівень оплати праці персоналу до показників розвинутих країн, змінити систему оплати праці, створити нові організаційно-виробничі структури, залучати робітників до управлінських функцій, розвивати соціальну інфраструктуру підприємства, підвищити матеріальну відповідальність робітників за результати своєї праці [12, с. 185].

Поряд із цим, на наше глибоке переконання, стратегічним напрямком для зміцнення кадрової безпеки на підприємстві є запровадження ефективної системи моніторингових досліджень для завчасного виявлення та усунення можливих негативних дій та зловживань у роботі персоналу.

Висновки. Отже, кадрова безпека підприємства – це складне та багатоаспектне поняття, яке використовується у різних значеннях економічної теорією, теорією управління персоналом, економікою праці, соціологією та політологією. Зміст цієї категорії для використання як одного із базових понять безпекознавства доцільно розкривати через поєднання різних наукових підходів галузевої спрямованості. На нашу думку, кадрова безпека підприємства полягає у забезпеченні стабільного функціонування підприємства незалежно від людських суб'єктивних або об'єктивних факторів, основним завданням якої є усунення ризику негативної дії персоналу на загальний стан організації.

Для забезпечення ефективного функціонування механізму кадрової безпеки та її зміцнення потрібно: поєднувати матеріальні вкладення в персонал з моральними; створювати безпечні та добрі умови для роботи персоналу; створювати умови для кар'єрного росту персоналу; створити на підприємствах підрозділи кадрової безпеки; здійснювати на кожному підприємстві стратегічне кадрове планування; погоджувати ринкові умови, розвиток бізнесу та інтереси співробітників підприємства; здійснювати диференціацію розміру доходів працівників, що виконують різні функції. Таким чином, забезпечення кадрової безпеки може гарантувати стабільне та максимально ефективну діяльність підприємства і високий потенціал його розвитку в майбутньому.

Література:

1. Ареф'єва О. В. Кадрова складова в системі економічної машинобудівних підприємств / О. В. Ареф'єва, О. Ю. Литовченко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 95-100.
2. Джобава А. М. Организационные и экономические составляющие конкурентоспособности предприятия / Джобава А. М. // Кадры предприятия. – 2009. – № 1. – С. 10 -11.
3. Живко З.Б. Аналіз підходів до визначення поняття «кадрова безпека» / З.Б. Живко, О.З. Сліпа, Х.З. Босак // Вісник Кам'янець-Подільського

національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. Випуск 8. – Кам'янець-Подільський: Абетка, 2013. – С. 28-31.

4. Живко З.Б. Кадрова безпека в системі економічної безпеки підприємства / З.Б. Живко // Науковий вісник. Одеський національний економічний університет. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2013. – № 20 (199). – С. 127-135.

5. Иванов В.В. Идентификация, аутентификация... лояльность! / В.В. Иванов // Специальная техника. – № 2. – 2006. – С. 21-25.

6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.

7. Кіріченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посібник. 3-тє вид., переробл. і доп. / О. А. Кіріченко. – К. : Знання-Прес, 2002. – 384 с.

8. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : монографія // Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко. – К. : Лібра, 2003. – 280 с.

9. Логінова Н. І. Місце кадрової безпеки в економічній безпеці підприємства / Н. І. Логовіна // Коммунальное хозяйство городов : Научно-технический сборник. –2009. –№ 87. – С. 371-376.

10. Петров М. І. Економічна безпека підприємства: сутність, трактування, точки зору / М. І. Петров // Менеджер. – 2002. – №1(17). – С. 67-71.

11. Сладкевич В.П. Сучасний менеджмент організацій [Текст] / В.П. Сладкевич, А.Д. Чернявський – К. : МАУП, 2007. – 448 с.

12. Томаневич Л.М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження /Л.М.Томаневич // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. – 2009. – № 1 – С. 185-192.

13. Чаплигіна Ю.С. Етимологічний аналіз категорії «кадрова безпека» / Ю.С.Чаплигіна // Управління розвитком. – 2011. – № 4 (101). – С. 102-104.

14. Чередниченко Н.В. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємства [Текст] / Н.В. Чередниченко // Управління фінансово-

економічною безпекою : матеріали науково-практичної конференції, 28 серпня 2009 року / Відп. за вип. А.М. Куліш. – Суми : СумДУ, 2009. – С. 51-53. [Електронний ресурс] / – Режим доступу: <http://essuir>.

15. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность / И.Г. Чумарин // Кадры предприятия. – № 2. – 2003. – С. 34-41.

16. Шаваев А.Г. Криминологическая безопасность негосударственных объектов экономики / Шаваев А.Г. – М. : ИНФРА-М, 1995. – 126 с.

17. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С. 26-27.

References:

1. Arefyeva O. V. Kadrova skladova v sy`stemi ekonomichnoyi mashy`nobudivny`x pidpry`yemstv / O. V. Arefyeva, O. Yu. Ly`tovchenko // Aktual`ni problemy` ekonomiky`. – 2008. – # 11. – S. 95-100.

2. Dzhobava A. M. Organy`zacy`onnye y` ekonomy`chesky`e sostavlyayushhy`e konkurentosposobnosty` predpry`yaty`ya / Dzhobava A. M. // Кадры предпры`yaty`ya. – 2009. –# 1. – S. 10 -11.

3. Zhy`vko Z.B. Analiz pidxodiv do vy`znachennya ponyattya «kadrova bezpeka» / Z.B. Zhy`vko, O.Z. Slipa, X.Z. Bosak // Visny`k Kam'yanecz`-Podil's`kogo nacional`nogo universy`tetu imeni Ivana Ogiyenka. Ekonomichni nauky`. Vy`pusk 8. – Kam'yanecz`-Podil's`ky`j: Abetka, 2013. – S.28-31.

4. Zhy`vko Z.B. Kadrova bezpeka v sy`stemi ekonomichnoyi bezpeky` pidpry`yemstva / Z.B. Zhy`vko // Naukovy`j visny`k. Odes`ky`j nacional`ny`j ekonomichny`j universy`tet. Vseukrayins`ka asociaciya molody`x naukovciv. – Nauky`: ekonomika, politologiya, istoriya. – 2013. – # 20 (199). – S. 127-135.

5. Y`vanov V.V. Y`denty`fy`kacy`ya, autenty`fy`kacy`ya... loyal`nost`! / V.V. Y`vanov // Specy`al`naya texny`ka. – # 2. – 2006. – S. 21-25.

6. Ky`banov A. Ya. Upravleny`e personalom organy`zacy`y` / A. Ya. Ky`banov. – М. : Y`NFRA-M, 2002. – 638 s.

7. Kirichenko O. A. Menedzhment zovnishn'oeconomichnoyi diyal'nosti : navch. posibny'k. 3-tye vy'd., pererobl. i dop. / O. A. Kirichenko. – K. : Znannya-Pres, 2002. – 384 s.

8. Kozachenko G. V. Ekonomichna bezpeka pidpry'yemstva: sutnist' ta mexanizm zabezpechennya : monografiya // G. V. Kozachenko, V. P. Ponomar'ov, O. M. Lyashenko. – K. : Libra, 2003. – 280 s.

9. Loginova N. I. Misce kadrovoyi bezpeky' v ekonomichnij bezpeci pidpry'yemstva / N. I. Logovina // Kommunal'noe xazyajstvo gorodov : Nauchno-texny'chesky'j sborny'k. –2009. –# 87. – S. 371-376.

10. Petrov M. I. Ekonomichna bezpeka pidpry'yemstva: sutnist', traktuvannya, tochky' zoru / M. I. Petrov // Menedzher. – 2002. – #1(17). – S. 67-71.

11. Sladkey'ch V.P. Suchasny'j menedzhment organizacij [Tekst] / V.P. Sladkey'ch, A.D. Chernyavs'ky'j – K. : MAUP, 2007. – 448 s.

12. Tomanevy'ch L.M. Kadrova bezpeka pidpry'yemstva yak ob'yekt teorety'chnogo doslidzhennya /L.M.Tomanevy'ch // Naukovy'j visny'k L'vivs'kogo derzhavnogo universy'tetu vnutrishnix sprav. Seriya ekonomichna. – 2009. – # 1 – S. 185-192.

13. Chaply'gina Yu.S. Ety'mologichny'j analiz kategoriyi «kadrova bezpeka» / Yu.S.Chaply'gina // Upravlinnya rozvy'tkom. – 2011. – # 4 (101). – S. 102-104.

14. Cheredny'chenko N.V. Kadrova bezpeka yak skladova chasty'na ekonomichnoyi bezpeky' pidpry'yemstva [Tekst] / N.V. Cheredny'chenko // Upravlinnya finansovo-ekonomichnoyu bezpekoyu : materialy' naukovoprakty'chnoyi konferenciyi, 28 serpnia 2009 roku / Vidp. za vy'p. A.M. Kulish. – Sumy' : SumDU, 2009. – S. 51-53. [Elektronny'j resurs] / – Rezhy'm dostupu: <http://essuir>.

15. Chumary'n Y'.G. Chto takoe kadrovaya bezopasnost' / Y'.G. Chumary'n // Kadry predpry'yaty'ya. – # 2. – 2003. – S. 34-41.

16. Shavaev A.G. Kry'my`nology`cheskaya bezopasnost` negosudarstvennykh ob'ektov ekonomy`ky` / Shavaev A.G. – M. : Y`NFRA-M, 1995. – 126 s.

17. Shvecz` N. Metody` vy`yavleniya i zberezhennya kadrovoyi bezpeky`, abo yak peremogty` zlovzhy`vannya personalu / N. Shvecz` // Personal. – 2006. – # 5. – S. 26-27.